

## СТИМУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

асистент **Вишницька О.І.**,  
студентка гр. Ммс-41/3с **Білолюбська В.О.**  
*Сумський державний університет (Україна)*

Ефективна діяльність будь-якого підприємства визначається насамперед ступенем розвитку його персоналу. Здатність організації постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників в умовах швидкого старіння теоретичних знань та практичних навичок є одним з головних факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку.

Професійний розвиток персоналу — це цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей [4].

Потреба в професійному розвитку працівників зумовлена впровадженням нових техніки та технології, освоєнням та виробництвом нової чи модернізованої продукції, динамікою зміни зовнішнього середовища, виходом на нові, в тому числі світові ринки. Також одним з факторів, що впливає на необхідність постійного професійного розвитку працівників є те, що підприємству більш вигідним є збільшення віддачі від уже працюючих робітників за допомогою постійного їх розвитку, ніж залучення нових.

Професійний розвиток особистості, розвиток персоналу належать до основних показників прогресивності суспільства, вирішальних важелів науково-технічного прогресу. Тому в країнах з розвинутою ринковою економікою дедалі більше компаній перебирають на себе ініціативу щодо подальшого розвитку персоналу своїх організацій. Планування та організація розвитку персоналу стають важливими функціями служби управління персоналом. Наслідування Україною цього прикладу є обов'язковою умовою забезпечення в державі сталого економічного зростання [4].

Професійний розвиток вимагає значних зусиль відносно кандидата, тому він неможливий без зацікавленості з його боку. Мотивами тут можуть бути бажання скоріше освоїти нову роботу, зберегти колишню чи одержати вищу посаду, забезпечити гарантію стабільності чи зростання доходів, набути знання, розширити контакти, стати більш конкурентоспроможним на ринку праці та незалежним від роботодавців [2].

На багатьох підприємствах України сьогодні використовуються лише окремі елементи системи стимулювання професійного розвитку персоналу, але в цілому система стимулювання знаходиться в незадовільному стані і потребує вдосконалення.

Система стимулювання професійного розвитку працівників складається з таких основних елементів:

1) Матеріального стимулювання у вигляді збільшення оплати праці у відповідності з отриманою кваліфікацією; участі працівників у прибутках підприємства; дотримання залежності оплати праці від прикладених зусиль.

2) Нематеріального стимулювання у вигляді похвали, визнання досягнень, можливості кар'єрного зростання та просування по службі, участі к неформальних організаціях, визначення престижу та авторитетності.

Для формування ефективної системи стимулювання, на підприємстві повинні проводитись опитування працівників один раз на рік, що дозволить виявити ієрархію мотивів персоналу.

Такий мотиваційний моніторинг має сприяти визначенню найдієвіших на даний період важелів і стимулів впливу на поведінку конкретних працівників із метою досягнення їх власних цілей і цілей підприємства [1].

Мотиви працівників можуть змінюватись залежно від зміни рівня життя, зростання професійно-кваліфікаційного рівня, орієнтації працівників на потреби вищого рівня.

Одним з найбільших стимулів є матеріальне стимулювання у вигляді заробітної плати, премій, бонусів, пільг та ін. Крім матеріального стимулювання, дієвим елементом є управління кар'єрою працівників. В якості стимулу при плануванні кар'єри може використовуватись ієрархія рангів для різних категорій працівників, успішний досвід застосування яких можна спостерігати в японських компаніях. Ієрархія рангів є дієвим стимулом для задоволення статусних мотивів працівників.

Таким чином, система стимулювання професійного розвитку працівників, що базується на постійному моніторингу мотивів працівників та створенні на цій основі стимулюючих елементів з індивідуальним підходом та на плануванні кар'єри з використанням ієрархії рангів, дозволить досягти цілей самих працівників та підприємства в цілому.

1. Алексеева Н.Ф. Удосконалення системи стимулювання професійного розвитку працівників підприємства. Науковий вісник Одеський державний економічний університет // Науки: економіка, політологія, історія. – 2009. – № 14 (92). – С. 223–231.
2. Дорошенко Т. М. Стимулювання професійного розвитку працівників в системі стратегічного розвитку підприємства / Т. М. Дорошенко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. - 2009. - Вип. 15. - С. 258-263. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu\\_e\\_2009\\_15\\_42.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2009_15_42.pdf)
3. Кузин Б., Юрьев В., Шахдинаров Г. Методы и модели управления фирмы. — СПб.: Питер, 2002. — 364 с.
4. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.

Вишницька, О.І. Стимулювання професійного розвитку працівників підприємства [Текст] / О.І. Вишницька, В.О. Білолюбська // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції імені проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 27 травня 2015 р. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, М.М. Петрушенка. - Суми : СумДУ, 2015. - С. 421-422.